

PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE E CONFERITO ALL'ASSISTENZA ANNO 2020

La valutazione della performance individuale nell'anno 2020 è stata effettuata nei confronti di tutto il personale dipendente del Policlinico sia dirigenziale, sia di quello appartenente all'Area di Comparto, ivi compreso il personale universitario conferito all'assistenza, secondo il regolamento aziendale avente ad oggetto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nonché sdi quello allegato al Contratto Integrativo Aziendale dell'Area di Comparto 2016/18.

Anche per l'anno 2020 è stato utilizzato il sistema web-based implementato grazie al supporto di una società esterna ed utilizzato dall'Area Gestione Risorse Umane per il calcolo della retribuzione di risultato dell'Area della Dirigenza e della premialità dell'Area di Comparto. La valutazione individuale è avvenuta tramite l'utilizzo di una apposita procedura informatizzata grazie alla quale i soggetti valutatori hanno potuto compilare la scheda di valutazione accedendo, con apposite credenziali, su una piattaforma informatica; la scheda di valutazione una volta compilata è stata automaticamente posta in visione telematica del valutato, prevedendo la possibilità di accettazione, con o senza annotazioni, ovvero di non accettazione/convalida e quindi successiva contestazione.

Il SMVP prevede che la valutazione della Performance individuale è strettamente connessa alla Performance organizzativa, in quanto incide sull'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi della Struttura. La valutazione ha ad oggetto le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali del personale dipendente. La stessa è misurata sulla base delle azioni/obiettivi organizzativi di Struttura, individuali e/o di gruppo eventualmente assegnati, nonché sulla valutazione dei comportamenti, impegno e capacità dello valutato. In particolare, con riferimento alla dirigenza viene valutato l'insieme dei comportamenti organizzativi, cioè delle capacità, delle conoscenze e delle esperienze che i dirigenti pongono in essere per il raggiungimento degli obiettivi affidati e per gestire le risorse ed il personale assegnato. La valutazione è effettuata, quindi, sia in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, sia in relazione alle capacità e competenze espresse nel periodo di riferimento. La metodologia applicata dall'Azienda in via generale per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede la definizione di un certo numero di aree di analisi all'interno di queste l'indicazione dei relativi item, sui quali il valutatore di prima istanza è chiamato ad esprimere il proprio giudizio sintetico. In particolare, il valutatore di prima istanza potrà orientarsi sulla base di una scala a cinque gradini, cui corrispondono altrettanti giudizi di valore differenziale rispetto ad un giudizio medio-atteso considerato "adeguato", cui, per convenzione, si attribuisce un punteggio pari a 3. La correlazione fra giudizi sintetici e punteggio è definita secondo lo schema seguente:

ESITO OSSERVATO GIUDIZIO SINTETICO

LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA 5

SUPERIORE ALL'ATTESA 4 ADEGUATO

-IN LINEA CON L'ATTESA 3

INFERIORE ALL'ATTESA 2

LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA 1

La valutazione annuale positiva consente il riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante adottato in Azienda. Al suddetto SMVP sono allegate le schede di valutazione per il personale dirigenziale e per l'Area di Comparto, che riportano le varie tipologie di scheda, differenziate in funzione del ruolo svolto dal valutato: - direttore/dirigente (con responsabilità di struttura e di gestione risorse); - personale non dirigente (dipendente di categoria: A, B, Bs, C, D, Ds, coordinatori e responsabili di posizione organizzativa). La valutazione di prima istanza del personale dirigenziale è effettuata dal superiore gerarchico e sono previste le schede per la valutazione di I istanza sulla base del seguente punteggio:

1) Per i Direttori e Dirigenti di Struttura semplice, è pari a 160, così suddiviso:

- Area manageriale punti 80 max;
- Area gestionale punti 80 max;

2) Per i Dirigenti (art. 27, co. 1, lett. C e D del CCNL 8/6/2000) è pari a 80 punti max.

6. Con riferimento poi alle griglie di valutazione del personale dirigenziale, si adottano i seguenti criteri:

• **DIRETTORI/DIRIGENTI DI STRUTTURA SEMPLICE:**

1. Direttori/Dirigenti di Struttura Semplice - Area manageriale:

Giudizio sintetico	Esito osservato	Range	% di attrib. retribuzione di risultato	Punt. Ottenuti
5	LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	70-80	100	
4	SUPERIORE ALL'ATTESA	59-69	90	
3	ADEGUATO- IN LINEA CON L'ATTESA	48-58	80	
2	INFERIORE ALLE ATTESE	39-47	0	
1	LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTEA	0-38	0	

2. Direttori/Dirigenti di Struttura Semplice - Area gestionale:

Giudizio sintetico	Esito osservato	Range	% di attrib. retribuzione di risultato	Punt. Ottenuti
5	LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	70-80	100	
4	SUPERIORE ALL'ATTESA	59-69	90	
3	ADEGUATO- IN LINEA CON L'ATTESA	48-58	80	

2	INFERIORE ALLE ATTESE	39-47	0	
1	LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTEA	0-38	0	

- **DIRIGENTI** ex art. 27 comma 1 lettere C e D del CCNL 8/6/2000:

Giudizio sintetico	Esito osservato	Range	% di attrib. retribuzione di risultato	Punt. Ottenuti
5	LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	70-80	100	
4	SUPERIORE ALL'ATTESA	59-69	90	
3	ADEGUATO- IN LINEA CON L'ATTESA	48-58	80	
2	INFERIORE ALLE ATTESE	39-47	0	
1	LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTEA	0-38	0	

La valutazione di seconda istanza per il personale appartenente all'Area della dirigenza è affidata all'O.I.V. e anch'essa è stata effettuata con la procedura informatizzata.

La valutazione del personale dell'Area di Comparto è effettuata dal superiore gerarchico mediante utilizzo di apposite schede di valutazione, secondo le modalità e in applicazione dei criteri di cui al SMVP, nonché al regolamento aziendale, allegato al Contratto Integrativo Aziendale 2016/2018 dell'Area di Comparto sottoscritto il 27/10/2020.

In particolare la distribuzione è effettuata in base al numero dei dipendenti ed alle loro categorie di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti, come di seguito specificato:

Categoria	Coefficiente
A	1,00
B	1,30
BS	1,80
C	2,00
D	2,50
D (IOS-IOC)	3,00
DS	3,00

Il fondo sarà, poi, attribuito ai singoli in quote individuali, che tengono anche conto della presenza in servizio. Sono considerate assenza quelle relative a:

- Assenze ex lege n. 151 e smi;
- malattia;
- aspettativa senza assegni;
- servizio militare;
- aspettativa per motivi politici ed assenze per incarichi pubblici;
- assenze ex lege 104/92 e smi per i parenti;
- posizione di distacco per motivi sindacali.

Il risultato finale della Performance organizzativa, incide per ciascun anno, secondo la misura ed il grado di raggiungimento dei risultati di gestione sulla Performance individuale del personale dell'Area di Comparto, come definito nel Contratto Integrativo Aziendale relativo Triennio 2016-2018, sottoscritto in data 27/10/2020, secondo la tabella che segue:

La somma dei punteggi dei singoli obiettivi assegnati dalla Direzione strategica sarà graduata secondo la seguente tabella:		
punteggio ottenuto	Performance Organizzativa di struttura	Riduzione percentuale Fondodi struttura
punti 0 - 50	0%	0%
punti 51 - 59	60%	Riduzione del 15%
punti 60 - 69	70%	Riduzione del 10%
punti 70 - 79	80%	Riduzione del 5%
punti 80 -89	90%	Nessuna riduzione
punti 90 -100	100%	

Per ogni fattore descritto i punti sono attribuiti, in scala da 1 a 5, con la graduazione dei giudizi indicata in legenda e per ciascun giudizio è previsto un range ed il relativo grado di percentuale di raggiungimento della performance individuale:

LEGENDA	Giudizio sintetico	ESITO OSSERVATO	Range	%	Punt. Otten.
	5	LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	41-50	100	
	4	SUPERIORE ALL'ATTESA	31-40	90	

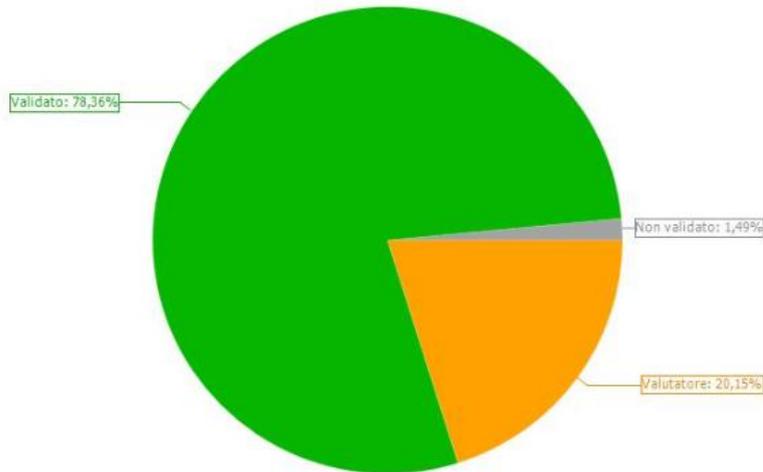
	3	ADEGUATO - IN LINEA CON L'ATTESA	21-30	80	
	2	INFERIORE ALL'ATTESA	19-20	0	
	1	LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	0-10	0	

Partecipano al Sistema incentivante solo i dipendenti che hanno ottenuto una percentuale dall'80 al 100%.

Dall'esame delle schede presenti nel sistema web-based emergono i dati riepilogativi sotto riportati, raggruppati per categorie di personale oggetto della valutazione per fasce di valutazione ed in base al grado di valutazione della performance individuale:

Stato valutazioni direttori

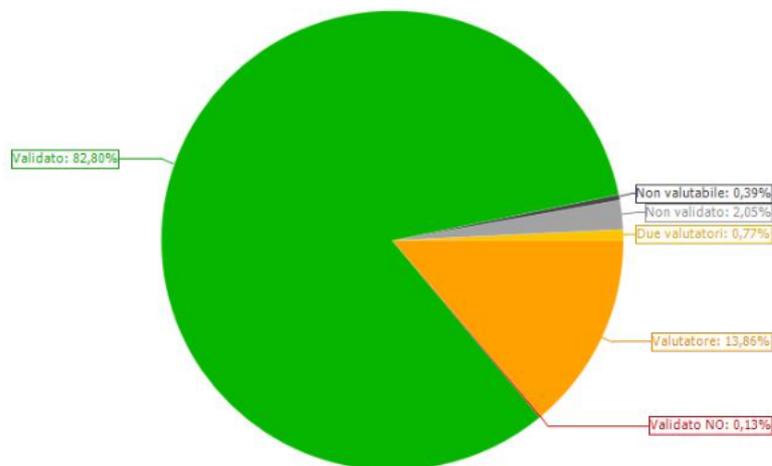
STATO SCHEDE



Validato	105
Valutatore	27
Non validato	2
Somma = 134	

Stato valutazioni Dirigenti e Direttori

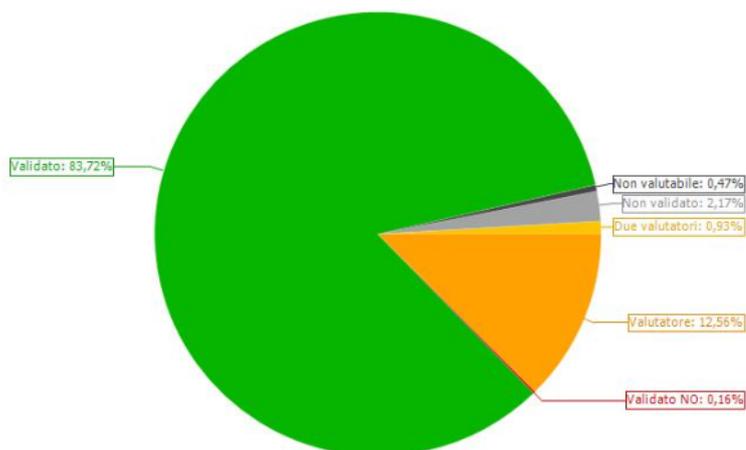
STATO SCHEDE



Validato	645
Validatore	108
Non validato	16
Due valutatori	6
Non valutabile	3
Validato NO	1
Somma = 779	

Stato valutazioni dirigenti professional

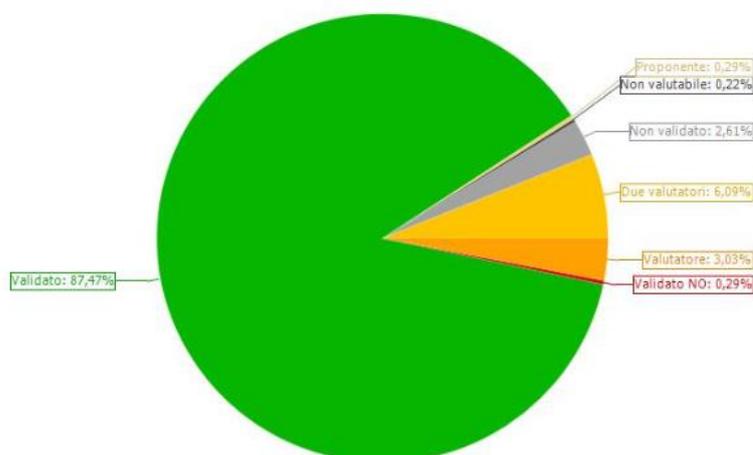
STATO SCHEDE



Validato	540
Validatore	81
Non validato	14
Due valutatori	6
Non valutabile	3
Validato NO	1
Somma = 645	

Stato valutazioni Comparto

STATO SCHEDE



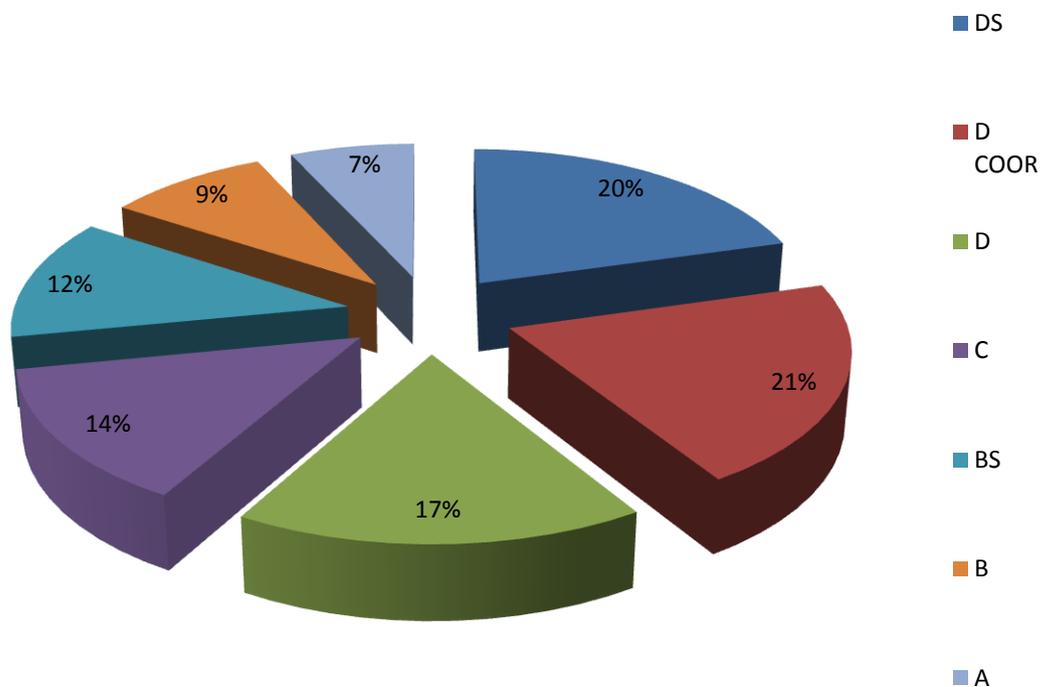
Validato	2.744
Due valutatori	191
Valutatore	95
Non validato	82
Validato NO	9
Proponente	9
Non valutabile	7
Somma = 3.137	

Con riferimento, poi alla definizione della quota ed alla relativa incidenza sul fondo si riepilogano i seguenti dati:

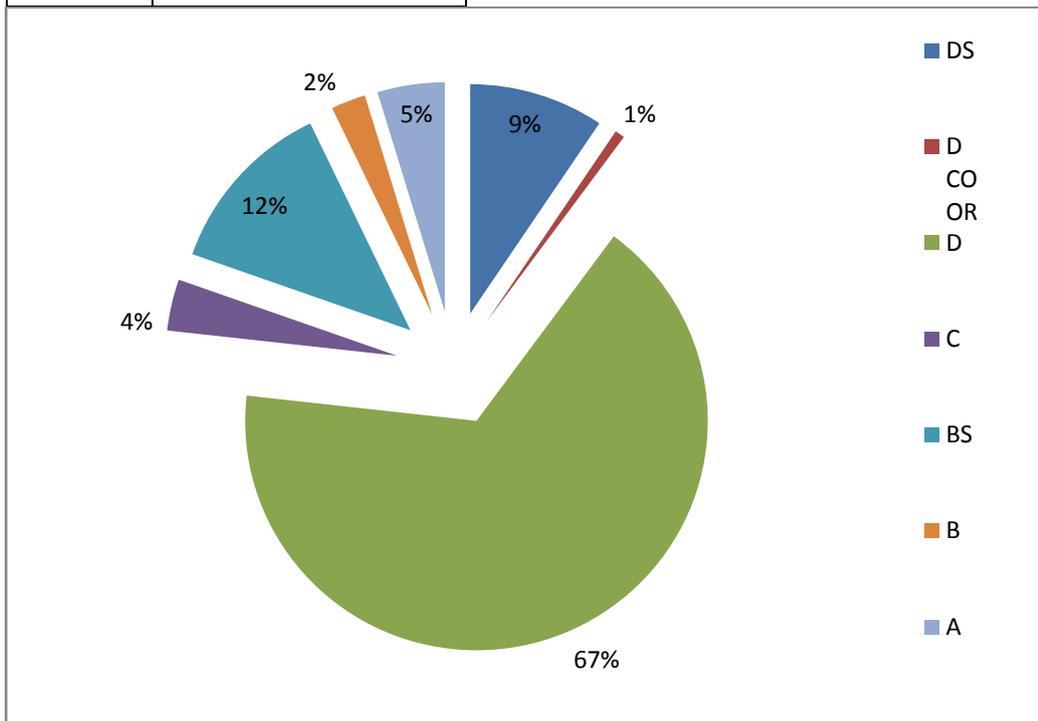
AREA DI COMPARTO

Categoria	QUOTA SPETTATANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
DS	476,76	179
D COOR	476,76	13
D	397,3	1517
C	317,84	103
BS	286,06	395
B	206,6	106
A	158,92	268

QUOTA PER CATEGORIA

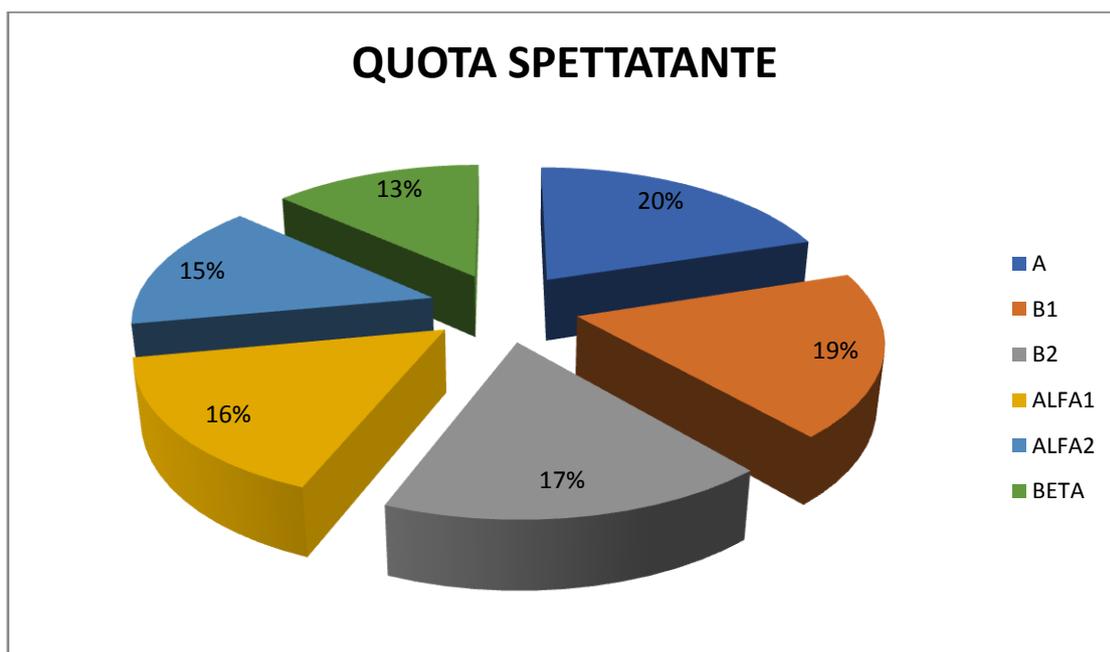


Categoria	INCIDENZA SUL FONDO
DS	85340,04
D COOR	6197,88
D	602704,1
C	32737,52
BS	112993,7
B	21899,6
A	42590,56

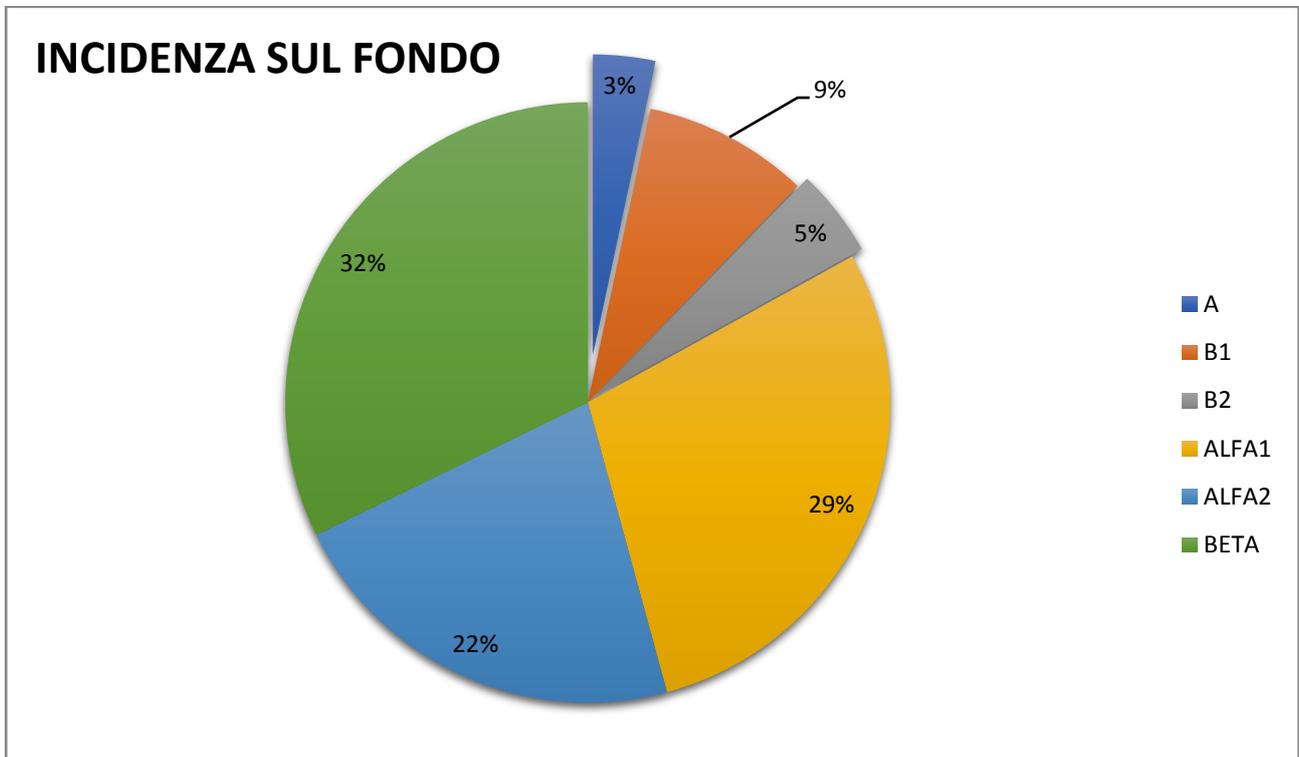


AREA DIRIGENZA SANITA'

Categoria	QUOTA SPETTATANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
A	1.110,57	14
B1	1.036,53	40
B2	962,50	23
ALFA1	888,46	152
ALFA2	814,42	126
BETA	740,38	204

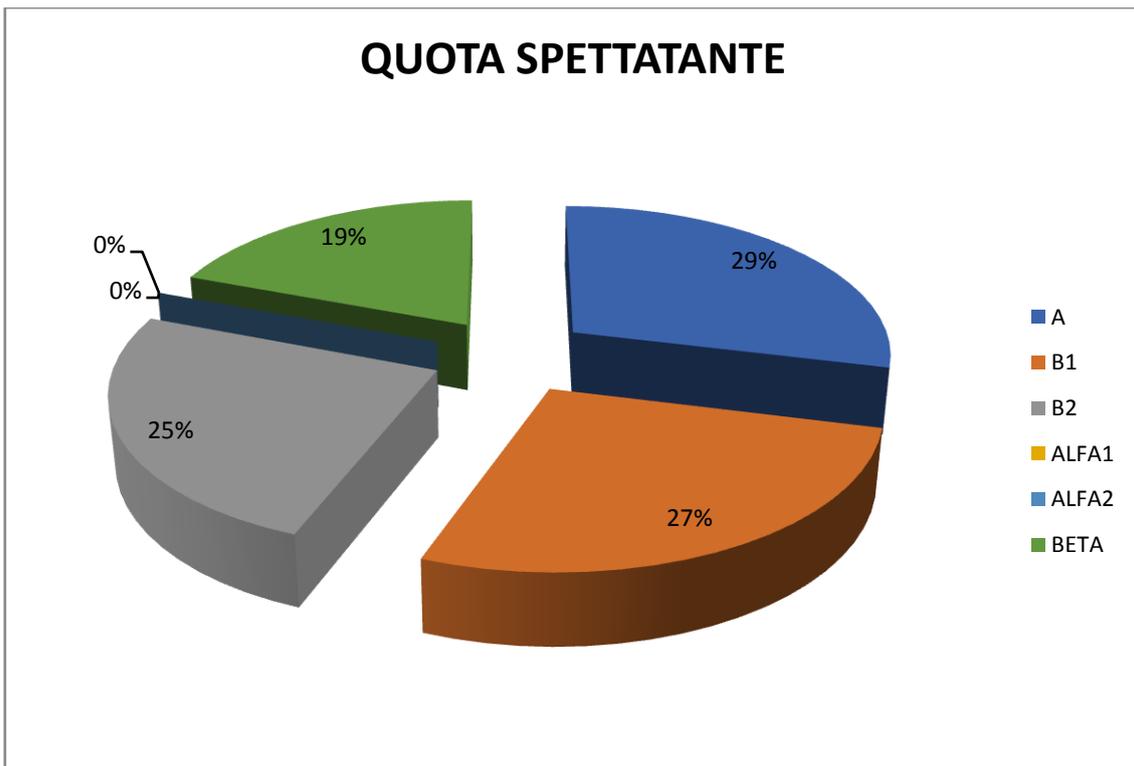


Categoria	INCIDENZA SUL FONDO
A	15.547,98
B1	41.461,20
B2	22.137,50
ALFA1	135.045,92
ALFA2	102.616,92
BETA	151.037,52

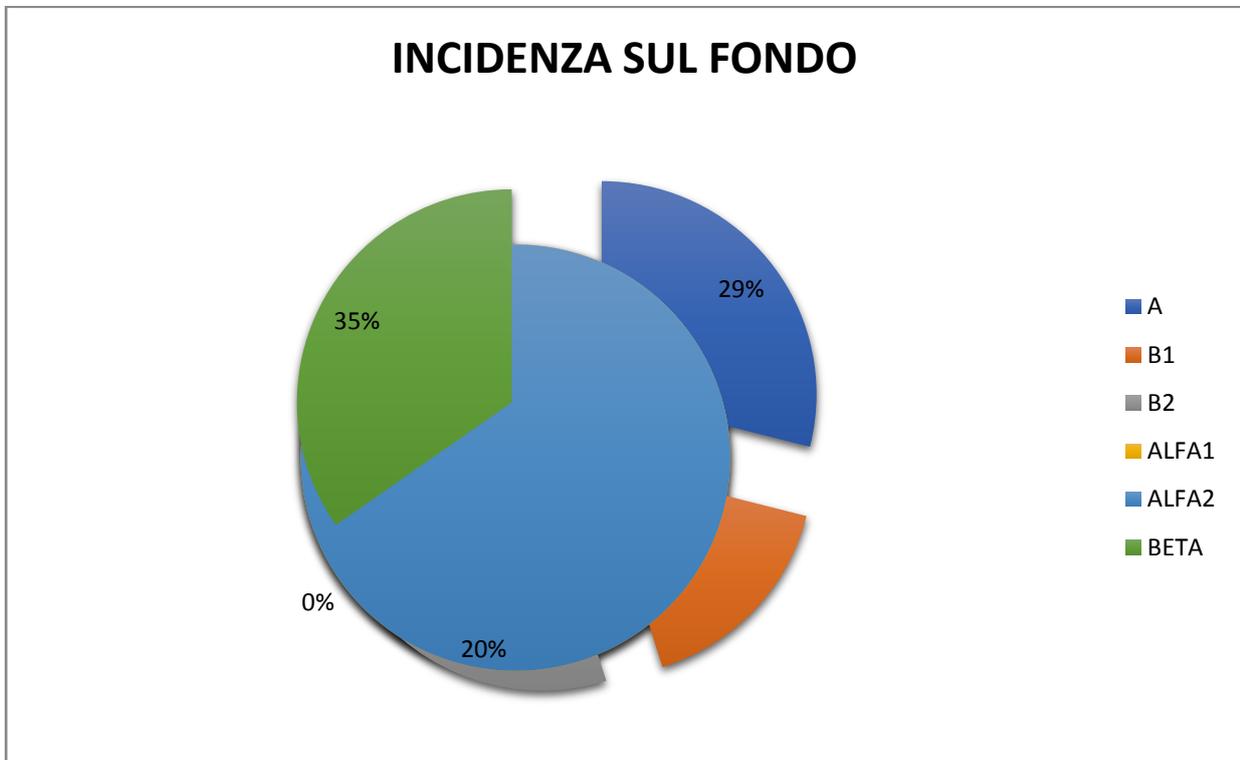


AREA DIRIGENZA PTA

Categoria	QUOTA SPETTATANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
A	7.366,55	5
B1	6.875,46	3
B2	6.384,35	4
ALFA1	0,00	0
ALFA2	0,00	0
BETA	4.911,04	9

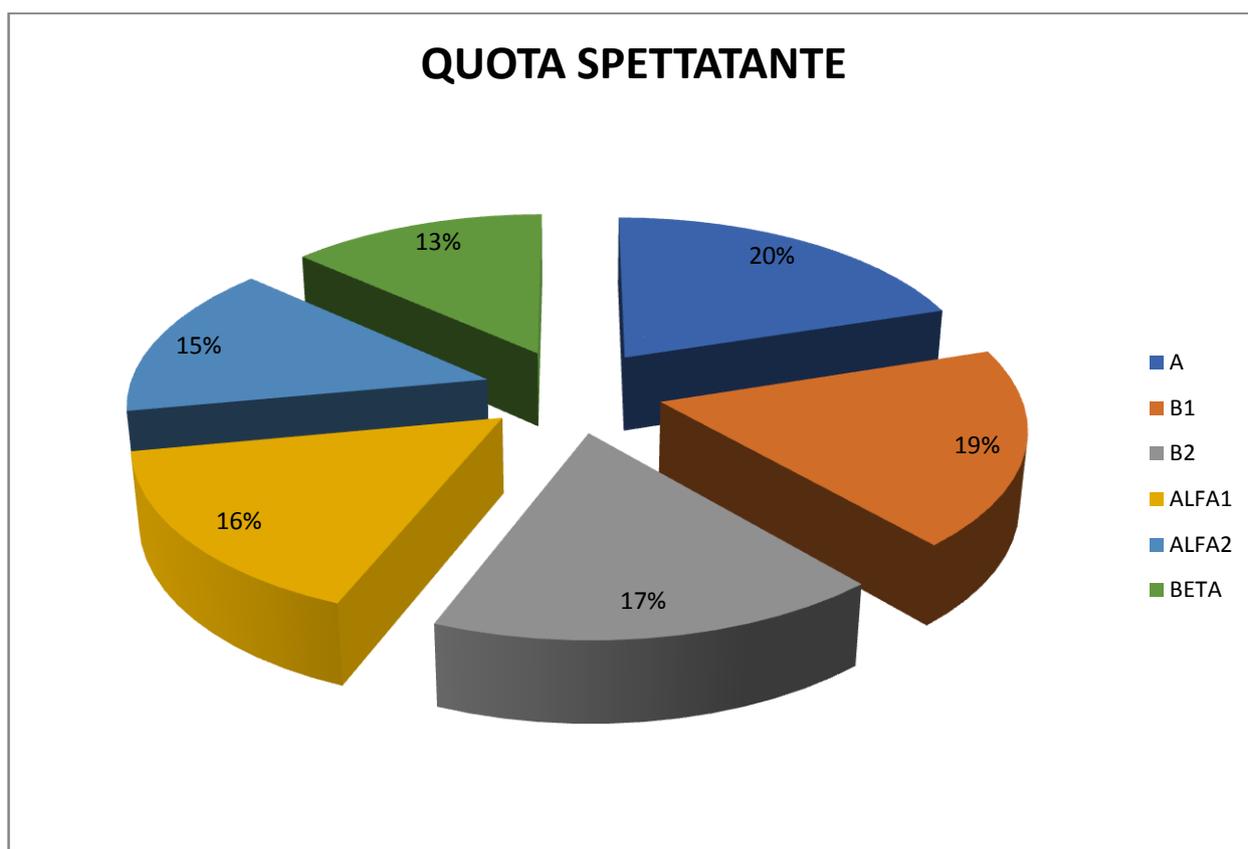


Categoria	INCIDENZA SUL FONDO
A	36.832,75
B1	20.626,37
B2	25.537,40
ALFA1	0,00
ALFA2	0,00
BETA	44.199,36



PERSONALE UNIVERSITARIO CONFERITO ALL'ASSISTENZA

Categoria	QUOTA SPETTATANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
A	1.110,57	20
B1	1.036,53	6
B2	962,50	5
ALFA1	888,46	10
ALFA2	814,42	12
BETA	740,38	12



Categoria	INCIDENZA SUL FONDO
A	22.211,40
B1	0,00
B2	4.812,50
ALFA1	8.884,60
ALFA2	9.773,04
BETA	8.884,56

